

Licença Médica Auferida em Massachusetts Perguntas Frequentes DRAFT – 6 de maio de 2015

Estas perguntas se fornece como parte do período de aviso e comentários, e serão atualizadas para refletir as regulações finais.

Seção 1: Quais Funcionários Qualificam Para Licença Médica Auferida:

P: Quais Funcionários qualificam para Licença Médica Auferida?

R: Esta lei cobre a maioria dos funcionários que trabalham em Massachusetts. Para qualificar, seu local de trabalho principal precisa estar em Massachusetts. Funcionários incluem:

- 1) Funcionários a tempo integral
- 2) Funcionários a tempo parcial
- 3) Funcionários temporais
- 4) Funcionários temporários
- 5) Estagiários que se define como funcionário debaixo das leis e regulações estaduais

Atenção: Contratantes independentes, devidamente classificados não são funcionários. Veja M.G.L. c 149 § 148B. Porém, trabalhadores que são classificados de forma errônea como contratantes independentes pelo seu empregador arriscam ser negados para licença médica auferida e outras proteções laborais, indevidamente. Para mais informações visite:

<http://www.mass.gov/ago/doing-business-in-massachusetts/labor-laws-and-public-construction/massachusetts-independent.html>.

P: Como determino se o meu local de trabalho principal está em Massachusetts?

R: Para a maioria dos funcionários, o local onde fazem a maioria do seu trabalho é o seu local de trabalho principal. Não é necessário passar mais que do 50% das suas horas trabalhadas em Massachusetts para se determinar como seu local de trabalho principal.

Exemplo: Uma pintora, trabalhando para uma única companhia de pintura, trabalha 40% das suas horas em Massachusetts, 30% em New Hampshire, e 30% em outros estados. Massachusetts é o local de trabalho principal da pintora.

P: Se funcionários não moram em Massachusetts, ainda se podem qualificar para Licença Médica Auferida?

R: Sim, se Massachusetts é o local de trabalho principal deles.

Seção 2: Quais Empregadores Precisam Fornecer Licença Médica Auferida?

P: Quais empregadores precisam fornecer Licença Médica Auferida?

R: Todos os empregadores no estado de Massachusetts têm que fornecer licença médica auferida, com a exceção do governo federal, cidades e localidades. Cidades e localidades podem escolher a seguir esta lei. Funcionários nestas cidades e localidades então serão cobertos pela lei.

P Existe uma exceção para organizações sem fins lucrativos?

R: Não.

P: A licença precise ser remunerada?

R: Depende do número de funcionários. Se um empregador tem 11 ou mais funcionários, é preciso de fornecer licença remunerada. Se um empregador tem 10 ou menos funcionários, é preciso de fornecer licença sem remuneração, mas pode fornecer licença remunerada.

P: Como que determina o número de funcionários?

R: Todos os funcionários do empregador precisam ser contados, inclusive todos os funcionários trabalhando fora do estado de Massachusetts. O empregador tem 11 funcionários se os 11 funcionários estão na folha de pagamentos durante:

- 1) 20 semanas ou mais (sendo consecutivas ou não) ao longo do ano calendário atual ou prévio, ou
- 2) 16 semanas consecutivas ao longo do ano calendario atual ou prévio.

P: Se alguns funcionários não moram in Massachusetts, estão incluídos no número total de funcionários?

R: Sim, não importa aonde mora o funcionário.

Seção 3: Regras Gerais sobre Licença Médica Auferida

P: Como e que se acumula licença médica auferida?

R: Funcionários acumulam (ganham) uma hora de licença médica auferida para cada 30 horas trabalhadas até o funcionário acumule 40 horas de licença médica auferida naquele ano calendário. As 40 horas incluem horas passadas para frente do ano prévio.

P: Um funcionário tem direito de acumular e usar quantas horas de licença médica auferida?

R: Debaixo da lei, cada funcionário que trabalha horas suficientes tem o direito de acumular 40 horas de licença médica auferida. Funcionários também têm o direito de usar pelo menos 40 horas dessa licença acumulada por ano.

P: Quando é que um funcionário começa a acumular horas?

R: Funcionários começam a acumular licença médica a partir do seu primeiro dia de trabalho atual.

P: Quais horas contam para acumulação?

R: Todas as horas trabalhadas por um funcionário, inclusive horas extras, contam para a acumulação de licença médica auferida.

Exemplo: Se um funcionário de uma empresa de restauração, localizada em Massachusetts, trabalha 900 horas em Massachusetts e 150 horas em outros estados, este funcionário acumulara licença médica auferida por todas as 1,050 trabalhadas para a empresa.

P: Quando é que um funcionário pode começar a usar licença medica?

R: 90 dias depois de começar a trabalhar para o empregador.

P: Para que se pode usar licença médica auferida?

R: Licença médica auferida se pode usar para as seguintes razões:

- 1) para cuidar de filho(a), esposo(a), pai/mãe, ou sogro(a) do funcionário que está sofrendo de uma doença física ou mental, ferida, ou condição médica que require tratamento em casa, diagnose ou cuidados médicos profissionais, ou cuidados para prevenir uma condição médica;
- 2) para cuidar de uma doença física ou mental, ferida, ou condição médica que require tratamento em casa, diagnose ou cuidados médicos profissionais, ou cuidados para prevenir uma condição médica do próprio funcionário;
- 3) para assistir a um compromisso médico de rotina do próprio funcionário, ou um compromisso médico de rotina de filho(a), esposo(a), pai/mãe, ou sogro(a) do funcionário;
- 4) para cuidar das consequências psicológicas, físicas, ou jurídicas de violência doméstica.

Licença médica auferida incluye o tempo necessário para **viajar a e voltar de um apontamento médico**, farmácia, ou outro local relacionado ao propósito para o qual licença foi tomada.

P: Se licença médica auferida é remunerada, quanto é a remuneração?

R: Geralmente, funcionários têm que receber a mesma remuneração que teriam recebido se tivessem trabalhado em vez de usar licença médica auferida. Calculando quanto que um funcionário teria ganho depende da natureza do emprego. *Funcionários usando licença médica auferida não recebem hora extra ou outras taxas prêmias.*

- 1) Funcionários que ganham por hora têm que receber a base do seu salário por hora e quaisquer outros benefícios pagos ou acumulados por hora quando o indivíduo trabalha.
- 2) Funcionários que recebem um salário fixo, alicota por peço completo, taxa ou têm outro meta de remuneração que não seja por hora têm que ser pagos uma alicota de toda a sua remuneração no período de pagamento prévio dividido pelo total de horas trabalhadas durante o período de pagamento prévio.
- 3) Funcionários que recebem comissões (sendo um salário base mais comissões ou somente comissões) têm que ser remunerados a ou o salário base ou ao salário mínimo estadual, o qual que seja maior M.G.L. c. 151, § 1.
- 4) Independente da meta de remuneração usada, um funcionário não pode ser pago abaixo do salário mínimo. O salário mínimo de Massachusetts \$9.00 por hora. A partir do 1º de janeiro de 2016, o salário mínimo será \$10.00 por hora. A partir do 1º de janeiro de 2017, o salário mínimo será \$11.00 por hora.

P: Quando é que um funcionário tem que ser pago depois de usar licença médica remunerada?

R: Licença médica auferida tem que ser pago no mesmo horário que o salário normal. Empregadores não podem atrasar na remuneração de licença médica auferida até receber verificação por escrito ou documentação do uso da licença médica.

P: O que acontece com a licença médica auferida acumulada no fim do ano calendário?

R: Funcionários podem transferir até 40 horas de licença médica não usadas para o ano seguinte.

P: Um empregador pode pagar as horas de licença não usadas no fim do ano?

R: Sim, um empregador pode oferecer um pagamento no valor de até 40 horas de licença médica auferida acumulada no final do ano calendário do empregador a um funcionário, mas somente se o empregador

deixa no mínimo 16 horas de licença médica disponível para o funcionário no início do novo ano calendário. Se um funcionário deixa de trabalhar para o empregador, o empregador também tem que pagar toda a licença não usada.

P: O que é o “ano calendário” com respeito a monitorar, acumular, usar, e transferir licença médica auferida?

R: Qualquer período de 12 meses consecutivos determinado por um empregador.

P: As políticas sobre licença médica de um empregador podem diferenciar dos requisitos da lei?

R: A lei estabelece os requisitos mínimos. Se permite que um empregador tenha uma política que seja *mais* generosa. Por exemplo, um empregador deixa que os funcionários acumulem ou usem mais licença médica do que permite a lei dá 40 horas de licença médica ao início do ano calendário, ou permite que os funcionários usem licença médica antes de a acumular.

P: Um funcionário pode trabalhar horas adicionais ou turnos extras em vez de usar licença médica?

R: Sim, mas somente se o empregador e o funcionário voluntariamente concordar com este acerto.

P: Se um funcionário usar licença médica, o empregador pode requerir que o funcionário encontre uma pessoa para se substituir?

R: Não. Um empregador não pode requerer que um empregado encontre a uma pessoa para se substituir.

P: Se um funcionário deixa de trabalhar para o empregador durante um período, o que acontece com a licença médica auferida não usada?

R: Um funcionário retém o direito de usar qualquer licença médica auferida por até um ano da última data de trabalho ao retornar a trabalhar, sendo que o funcionário deixou de trabalhar por um período de tempo voluntariamente ou não. Não se requer que um empregador pague licença médica auferida não usada quando o funcionário deixa o emprego, mas pode decidir a pagá-la voluntariamente.

Exemplo: Um funcionário há acumulado 20 horas de licença médica auferida, e depois toma um sabático não remunerado por 11 meses. Ao retornar ao emprego, 11 meses depois da última data que o funcionário trabalhou para o empregador, o funcionário terá o direito de usar as 20 horas de licença médica acumulada antes do sabático.

P: Um funcionário pode usar a licença em quais incrementos?

R: Geralmente, empregados têm o direito de usar licença médica auferida em períodos de uma hora, ou no menor incremento que o empregador usa para quantificar horas trabalhadas e ausências.

Exemplo: A frota de um corretor de comida deixa o local principal do empregador as 3:00 a.m. de segunda-feira a sexta-feira para assegurar a entrega oportuna de itens pericíveis aos clientes agendados. Os turnos dos motoristas variam um pouco dependendo da rota, mas a média dos turnos é 8 horas, incluindo carregando e descarregando. O funcionário responsável para as entregas de uma parte de Cape Cod chega as 5:00 a.m. depois de passar a noite no pronto-socorro com uma criança enferma. O empregador foi notificado pelo telefone sobre a emergência e chamou um empregado que estava de folga para cobrir as entregas daquela parte de Cape Cod para o turno inteiro do motorista ausente. Neste exemplo, se permite que o empregador obrigue que o funcionário use um turno de 8 horas para cobrir a licença médica usada naquele dia.

Secao 4: Fornecer Notificação Sobre o Uso de Licença Médica Auferida

P: Funcionários precisam notificar aos empregadores antes de usar licença médica auferida?

R: Sim, um funcionário precise de fazer um esforço de boa fé para notificar ao empregador em avanço da necessidade do uso da licença médica auferida.

P: Um funcionário precisa referir a “Licença Médica Auferida” para usá-la?

R: Não, um funcionário não precisa de referir à lei ou ao termo “Licença Médica Auferida” com seu empregador para usar sua licença.

P: Que tipo de sistema de notificação pode ser usado por um empregador?

R: Sistemas razoáveis. Notificação razoável pode incluir observância do sistema razoável de notificação estabelecido pelo empregador que o funcionário costume usar para comunicar com o empregador com respeito de ausências ou pedindo folgas. Se um empregador não tem uma política ou procedimento existente para fornecer notificação razoável, o empregador tem que estabelecer tal política ou procedimento, de preferência por escrito. A política ou procedimento deve deixar que um funcionário forneça notificação razoável numa forma que se pode documentar.

P: Um empregador pode requerer notificação avançada sobre usos de licença médica auferida pre-agendados, como um checkup anual?

R: Sim, empregadores podem requerer até sete dias de notificação avançada se o funcionário tem um apontamento pre-agendado, ou tempo antecipado para o qual vai a usar licença médica auferida.

P: Um empregador pode requerer qual tipo de notificação para ausências de dois dias ou mais?

R: Se um funcionário antecipa uma ausência do trabalho de dois dias ou mais, o empregador pode requerer notificação diária do funcionário ou seu auxílio (ex. esposo(a), parente adulto, ou outra pessoa responsável), a não ser que as circunstâncias fazem que esta notificação seja impraticável.

P: Um empregador pode requerer verificação escrita dos funcionários depois da ausência?

R: Sim, empregadores podem requerer que os funcionários entreguem verificação escrita que usaram licença médica auferida para fins legítimos depois de usar qualquer quantidade de licença médica. Porém, um empregador, em nenhum momento, pode pedir documentação médica ou outra documentação de um funcionário até o funcionário use mais de 24 horas consecutivas de licença médica auferida.

P: Um funcionário pode ser disciplinado por usar licença médica auferida fraudulentamente?

R: Se um funcionário está cometendo fraude ou abuso ao engajar numa atividade inconsistente com os propósitos permitidos para licença (ex. estar enfermo, cuidar para um parente enfermo) ou em exibir um padrão indesejável de usar licença em dias quando o empregado está agendado para trabalhar, um empregador pode disciplinar ao funcionário pelo abuso de licença médica.

Seção 5: Documentação do Uso de Licença Médica Auferida

P: Um empregador pode requerer documentação escrita quando um funcionário usa licença médica auferida?

R: Se o funcionário está ausente do trabalho por mais de 24 horas consecutivas de trabalho agendado, empregadores podem requerer uma carta do médico ou outra certificação como detalhado nas regulações.

P: Um empregador pode requerer qual tipo de documentação se um funcionário está ausente por mais de 24 horas consecutivas de trabalho?

R: Se o funcionário está ausente para razões de saúde, o empregador pode requerer uma afirmação de um profissional médico dizendo que a ausência foi para fins cobertos pela lei. Um funcionário que não tem um profissional médico pode firmar uma declaração escrita dizendo que a licença médica auferida foi usada para uma razão coberto pela lei. A Oficina da Procuradora Geral colocará um exemplo de uma afirmação no website www.mass.gov/ago/earnedsicktime que servirá como exemplo para empregadores.

Se o funcionário está ausente por causa de violência doméstica, o empregador tem que aceitar qualquer dos seguintes documentos:

- 1) uma ação cautelar ou outro alvará judicial;
- 2) autos policial documentando o abuso;
- 3) documentação médico do abuso;
- 4) uma afirmação fornecido por um conselheiro profissional, assistente social, assistente médico, membro do clero, assistente de abrigo, assistente jurídico, ou outro profissional que há ajudado ao indivíduo a lidar com os efeitos do abuso ao indivíduo ou à família do indivíduo; ou
- 5) uma afirmação firmada, por escrito, do indivíduo dizendo que o abuso aconteceu.

Um empregador *nunca* pode requerer mais informação sobre o estado médico do funcionário o detalhes sobre a violência doméstica.

P: Um funcionário tem quanto tempo para fornecer a documentação?

R: Um funcionário tem 30 dias da data do uso da licença médica para fornecer documentação ao empregador.

P: O que acontece se o funcionário não fornece documentação requerida pelo empregador?

R: Debaixo de circunstâncias normais, se o funcionário não fornece a documentação requerida dentro de 30 dias, o empregador tem direito de atrasar ou negar o uso de licença médica.

P: Um empregador pode atrasar em remunerar ao funcionário pela licença médica auferida até o empregador receber a documentação?

R: Não. Empregadores não podem atrasar em remunerar os funcionários até receberem verificação escrita ou documentação do uso da licença médica auferida.

Seção 6: O Uso de Licenças Remuneradas (LR) em vez de Licença Médica Auferida

P: Outras políticas sobre LR podem satisfazer à obrigação do empregador a fornecer licença médica remunerada?

R: Sim, funcionários têm que poder usar LR (como férias ou licença pessoal) para os mesmos propósitos e com os mesmos direitos da licença médica auferida. Um empregador pode substituir o plano existente a menos que os funcionários:

- 1) acumulam uma hora de LR para cada 30 horas trabalhadas;
- 2) podem usar até 40 horas de LR por ano;
- 3) são remunerados pelo menos no valor que requerido para licença médica auferida;
- 4) podem usar LR para os mesmos propósitos que licença médica auferida;
- 5) recebem um aviso sobre seus direitos debaixo da lei; e
- 6) recebem as mesmas proteções laborais.

Seção 7: Retaliação

P: Um empregador pode retaliar contra um funcionário por usar licença médica auferida?

R: Não. Retaliação é contra a lei. Um empregador não pode retaliar contra um funcionário por exercer ou tentar de exercer direitos debaixo da lei, inclusive: pedindo e usando licença médica; registrando uma queixa que alega violações da lei, comunicando com qualquer pessoa, inclusive colegas de trabalho, sobre qualquer violação da lei; participando numa ação administrativa ou jurídica sobre uma violação da lei alegada, ou informando a outra pessoa sobre os direitos daquela pessoa.

P: O que constitui retaliação?

R: Retaliação inclui qualquer ameaça, ação disciplinária, terminação, demissão, suspensão, ou redução dos horários de trabalho, ou qualquer ação laboral infavorável contra qualquer funcionário por exercer ou tentar de exercer qualquer direito garantido debaixo da lei.

P: A lei protege a um funcionário de retaliação se o funcionário alega uma violação de lei de boa fé, mas no final não houve uma violação?

R: Sim.

Seção 8: Manutenção de Registros e Divulgação

P: Empregadores têm que manter um registro da licença médica acumulada e usada pelos funcionários?

R: Sim, empregadores têm que manter registros da licença médica que os funcionários acumulam e usam por um período de três anos. Empregadores têm que deixar que cada funcionário acesse seu próprio registro.

P: Empregadores têm que postar um aviso sobre os direitos de Licença Médica Auferida?

R: Sim, empregadores têm que postar um aviso sobre a lei de Licença Médica Auferida em cada local de trabalho e dar uma cópia do aviso a cada funcionário. O aviso se tem que postar onde é provável que funcionários o verão. O aviso estará disponível no website da Procuradora Geral no www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

P: Quais outras informações sobre licença médica auferida preciso fornecer aos meus funcionários?

R: Ao se contratar ao um funcionário, o empregador tem que lhe informar qual é ano calendário que o empregador usa. Esta informação se tem que comunicar por escrito. Qualquer mudança no que constitui um ano calendário se tem que comunicar aos funcionários por escrito, e não pode causar que os funcionários perdem licença médica acumulada.

Um empregador tem que fornecer um aviso escrito com 90 dias de antecedência se o empregador foi requerido a fornecer licença médica remunerada mas vai mudar a licença sem remuneração devido a uma mudança no número de funcionários.

Seção 9: Violações

P: Como é que se garantirão à lei de Licença Médica Auferida e às regulações?

R: A lei e as regulações serão garantidas pela Procuradora Geral, e uma ação civil privada também está disponível. Violações de qualquer provisão da lei de Licença Médica Auferida, M.G.L. c. 149, § 148C, ou estas regulações, 940 C.M.R. 33.00 serão sujeito aos parágrafos (1), (2), (4), (6) e (7) de subseção (b) de M.G.L. c. 149, §27C(b) e a §150.

Seção 10: Regras

P: Existem regulações propostas para implementar à lei?

R: Sim, as regulações propostas, uma lista de audiências públicas, e o texto da lei sobre Licença Médica Auferida se encontra no website da Procuradora Geral no www.mass.gov/ago/earnedsicktime.